

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KARISMATIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PONDOK PESANTREN
TA'MIRUL ISLAM SURAKARTA**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh :

Sri Wike Harniati

B 100 154 002

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

PERSETUJUAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN KHARISMATIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PONDOK PESANTREN TA'MURUL ISLAM
SURAKARTA

PUBLIKASI ILMIAH

Disusun oleh :

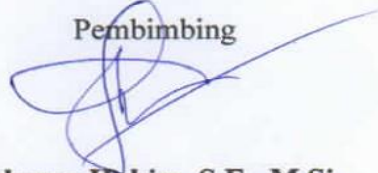
SRI WIKE HARNIATI

B 100 154 002

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



Lukman Hakim, S.E., M.Si.

PENGESAHAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN KHARISMATIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PONDOK PESANTREN TA'MIRUL ISLAM
SURAKARTA

Dipersiapkan dan disusun oleh :

SRI WIKE HARNIATI

B 100 154 002

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji




Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada tanggal 19 November 2019

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Dewan Penguji:

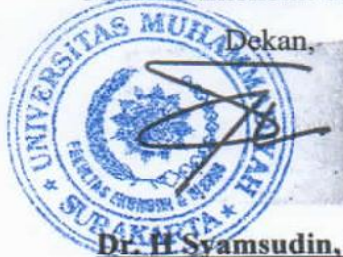
1. Lukman Hakim, S.E., M.Si. ()
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Muzakar Isa, S.E., M.Si. ()
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dra. Wuryaningsih DL, M.M. ()
(Anggota II dewan Penguji)

Surakarta, 19 November 2019

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan,



Dr. H Syamsudin, SE., M

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila ternyata kelak terbukti ada keridakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya bertanggung jawab sepenuhnya.

Surakarta, 19 November 2019

Penulis



SRI WIKE HARNIATI

B 100 154 002

PENGARUH KEPEMIMPINAN KHARISMATIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PONDOK PESANTREN TA'MIRUL ISLAM SURAKARTA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dimensi-dimensi variabel kepemimpinan kharismatik berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan serta dimensi variabel manakah yang dominasi mempengaruhi kinerja karyawan di Pondok Pesantren Ta'mirul Islam Surakarta. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan disebar pada seluruh populasi yang bekerja di Pondok Pesantren Ta'mirul Islam Surakarta sebanyak 151 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dan jumlah pengembalian kuesioner sebesar 70 sampel, metode analisis yaitu uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik dan Analisis Regresi Linear Berganda menggunakan SPSS 20. Hasil pengujian dilihat dari uji t pada dimensi variabel kemampuan berempati dan kepercayaan terhadap kompetensi bawahan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada dimensi variabel kepercayaan diri, perilaku pengembangan citra diri dan penciptaan peluang bagi pengikut untuk mengalami kesuksesan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Ta'mirul Islam Surakarta. Hasil pengujian dilihat dari uji F pada dimensi-dimensi variabel Kepemimpinan Kharismatik secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta pada dimensi variabel penciptaan peluang bagi pengikut untuk mengalami kesuksesan mempunyai nilai koefisien yang paling dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pondok Pesantren Ta'mirul Islam Surakarta.

Kata kunci : kepemimpinan kharismatik, kinerja karyawan

Abstracts

This study aims to study whether charismatic leadership dimensions affect employee performance simultaneously and also the variable dimensions that improve employee performance at the Ta'mirul Islam Boarding School of Surakarta. Methods of data collection using a questionnaire and distributed throughout the population working in Surakarta Ta'mirul Islam Islamic Boarding School as many as 151 respondents with a sampling technique using purposive sampling and the number of respondents by 70 samples, research analysis methods with test instruments (validity and reliability test), classic assumption test and Multiple Linear Regression Analysis using SPSS 20. Evaluation results seen from the t test on the dimensions of display empathy variables and assures followers of competency have no positive and significant effect on employee performance. While on the dimensions of project self-assurance, enhances the leader's image, provides followers with opportunities to experience success have positive and significant effect on employee performance at the Ta'mirul Islam

boarding school of Surakarta. The test results seen from the F test on the dimensions of the Charismatic Leadership variables together have a significant effect on employee performance. As well as on the dimensions of the variable provides followers with opportunities to experience succes has the most dominant and significant coefficient on the performance of the Surakarta Ta'mirul Islam Boarding School employees.

Keywords: charismatic leadership, employee performance

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain dalam mengarahkan ataupun mengkoordinasi untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Pemimpin sebagai pusat kontrol sebuah organisasi diharapkan akan mampu membawa organisasi menjadi lebih berkembang dan maju. Seorang pemimpin juga menjadi pusat perhatian anggotanya karena dari pembawaan diri itulah menjadi contoh para anggota bagaimana harus bersikap, bertanggung jawab akan tugas yang telah diberikan, bagaimana caranya berorganisasi dengan baik dan bagaimana menjadi pribadi yang inspiratif. Seseorang yang memiliki kepribadian yang paling menonjol dan pandai membawa diri dan dapat mempengaruhi banyak orang ini membuat orang-orang yang berada di sekelilingnya percaya akan kemampuan memimpin sebuah organisasi ke arah yang lebih baik sesuai dengan harapan-harapan semua anggota organisasi.

Model kepemimpinan yang efektif menurut Hakim (2017:130) terdapat 3 teori kepemimpinan, yaitu kepemimpinan transaksional, kepemimpinan kharismatik dan kepemimpinan transformasional. Model kepemimpinan kharismatik merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh yang luar biasa kepada anggotanya karena kharisma yang dimilikinya membuat tunduk para pengikutnya. Adapun 5 dimensi dalam model kepemimpinan kharimatik antara lain: (1) kemampuan berempati (*display empathy*), (2) kepercayaan diri (*project self-assurance*), (3) perilaku pengembangan citra-diri (*enhances the leader's image*), (4) kepercayaan terhadap kompetensi bawahan (*assures followers of competency*), dan (5) penciptaan peluang bagi pengikut untuk mengalami

kesuksesan (*provides followers with opportunities to experience succes*). Pengaruh besar yang ditimbulkan oleh seorang yang menerapkan kepemimpinan kharismatik yaitu mampu mengubah fokus anggota dari fokus pribadi menjadi fokus kolektif (Marginingsih 2017). Secara singkat kharismatik adalah salah satu bentuk kepemimpinan bahwa pribadi pemimpin kharismatik itu diyakini para anggotanya sebagai pribadi yang luar biasa, memiliki kemampuan *supranatural power* dan kemampuan *superhuman* yang diperoleh dari Tuhan Yang Maha Kuasa. Seseorang yang memiliki kharisma juga diyakini memiliki ide-ide cemerlang dan pada saat terjadi krisis sosial ia mampu mengatasinya. Seseorang yang berkharisma dipercayai sebagai pribadi yang memiliki kemampuan bicara luar biasa, memiliki visi dari kepemimpinannya serta mampu mengoperasionalkan visinya itu dalam bentuk misi, tujuan dan langkah-langkah yang strategis guna mencapai cita-citanya. Sehubungan dengan hal ini, maka pengikutnya sangat tunduk dan patuh kepadanya bahkan mereka mau bekerja dan berkorban untuk pemimpin. Para pengikutnya terlibat secara emosional dalam bekerja dan mendukung kepemimpinannya (Djasadi, dkk 2012). Maka dari itu, seseorang yang memiliki kharisma sangat sulit untuk dijelaskan mengapa sangat menarik dan berpengaruh di lingkungan sekitarnya serta selalu terlihat mencolok dari setiap keputusan dan tindakannya.

Pemimpin kharismatik cenderung muncul di dunia politik, agama, saat perang, atau saat perusahaan masih dalam tahap awal atau menghadapi krisis yang mengancam kelangsungan hidupnya (Qori 2013). Pondok pesanten merupakan sebuah tempat pendidikan agama atau religi dengan kyai sebagai seorang tokoh yang berpengaruh sebagai pemimpin yang memiliki kharisma pada dirinya. Pondok pesantren termasuk salah satu wadah pengembangan sumber daya manusia, keberhasilan sebuah pondok pesantren dalam mencapai tujuannya yaitu dengan kualitas sumber daya manusianya. Pengelola sumber daya manusia (pengurus) yang ada di pondok pesantren adalah tanggung jawab setiap manajemen atau pimpinan organisasi (Kyai).

2. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Pondok Pesantren Takmirul Islam yang berjumlah 151 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, yakni dengan seleksi khusus (Echdar 2017:277). Dalam penelitian ini pemilihan sampelnya didasarkan atas ciri-ciri populasi, yaitu (1) karyawan aktif, (2) masa kerja minimal 2 tahun, dengan pertimbangan jangka waktu 1 tahun karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup (Fitriastuti 2013), (3) karyawan yang merupakan bawahan langsung baik pimpinan puncak, pimpinan menengah serta pimpinan area. Menurut Arikunto dalam Supriyanto (2009:123) jika jumlah anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100-150 orang, dan dalam pengumpulan data penelitian menggunakan angket, sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling* dengan menyebar sebesar 151 kuesioner dan pengembalian kuesioner sebesar 70 sampel.

a) Kepemimpinan kharismatik (X) merupakan salah satu jenis kepemimpinan di dalam sebuah organisasi serta menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (pengurus). Adapun 5 variabel sebagai atribut kepemimpinan kharismatik Behling dan McFillen (1996) sebagai berikut:

- 1) *Display Empathy*, yaitu perilaku pemimpin mengindikasikan orientasi pada kebutuhan dan keinginan bawahan (kemampuan berempati).
- 2) *Projects Self-Assurance*, yaitu pemimpin bertindak percaya diri dan penuh keyakinan (rasa percaya diri).
- 3) *Enhances the leader's image*, yaitu perilaku pemimpin ditunjukkan dengan tindakan-tindakan yang dilakukan dari kompetensi personal dan komitmen total pada misi organisasi (perilaku pengembangan citra diri).
- 4) *Assures followers of their competency*, yaitu pemimpin bersikap untuk menyampaikan gagasan bahwa bawahan dapat meningkatkan kinerjanya, mengatasi hambatan dan mengendalikan situasi di sekitar mereka (keyakinan terhadap kompetensi bawahan).

5) *Provides followers with opportunities to experience success*, yaitu pemimpin mendelegasikan tanggungjawab untuk memberi tantangan tugas dan pekerjaan sehingga merubah hambatan menjadi kinerja bawahan (perilaku penciptaan peluang bagi pengikut untuk mengalami kesuksesan).

- b) Kinerja (Y) sering diartikan sebagai pencapaian tugas dimana pengurus bekerja sesuai dengan program kerja yang telah diberikan untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Data

3.1.1 Data Responden

3.1.1.1 Tabel Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
21-30 tahun	52	74,29%
31-40 tahun	12	17,14%
41-50 tahun	5	7,14%
51-60 tahun	1	1,43 %
Total	70	100%

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan distribusi umur responden yang disajikan dalam tabel 4.1 tampak bahwa, dari 70 orang responden, yang berusia 21-30 tahun sebanyak 52 orang (74,29%), kemudian responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 12 orang (17,14%), kemudian responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 5 orang (7,14%) dan responden yang berusia 51-60 tahun sebanyak 1 orang (1,43%). Responden dalam penelitian ini didominasi pada usia 21-30 tahun.

3.1.1.2 Tabel Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Pimpinan Menengah	1	1,43%
Pimpinan Area	9	12,86%
Karyawan	60	85,71%
Total	70	100%

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan distribusi data jabatan responden yang disajikan dalam tabel di atas tampak bahwa dari 70 responden, 1 orang (1,43%) memiliki jabatan sebagai Pimpinan Menengah. 9 orang (12,86%) memiliki jabatan sebagai Pimpinan Area. 60 orang (85,71%) memiliki jabatan sebagai Karyawan. Sebagian besar responden dalam penelitian ini didominasi oleh Karyawan.

3.1.1.3 Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	39	55,71%
Perempuan	31	44,29%
Total	70	100%

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan distribusi data jenis kelamin yang disajikan dalam tabel di atas tampak bahwa dari 70 responden, 39 orang (55,71%) diantaranya adalah responden laki-laki, sedangkan 31 orang (44,29%) lainnya adalah responden perempuan. Jadi, komposisi responden penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki.

3.1.1.4 Tabel Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
>2-5 tahun	39	55,71%
5-10 Ahun	14	20%
> 10 tahun	17	24,29%
Total	70	100%

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan distribusi data masa kerja responden yang disajikan dalam tabel di atas bahwa 70 responden menunjukkan bahwa responden paling banyak mempunyai masa kerja 2 - 5 tahun (55,71%).

b. Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

3.2.1 Tabel Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kharismatik

Butir pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,731**	0,2352	Valid
X1.2	0,790**	0,2352	Valid
X1.3	0,810**	0,2352	Valid
X2.1	0,900**	0,2352	Valid

X2.2	0,830 ^{**}	0,2352	Valid
X2.3	0,915 ^{**}	0,2352	Valid
X3.1	0,891 ^{**}	0,2352	Valid
X3.2	0,843 ^{**}	0,2352	Valid
X3.3	0,813 ^{**}	0,2352	Valid
X4.1	0,778 ^{**}	0,2352	Valid
X4.2	0,841 ^{**}	0,2352	Valid
X4.3	0,898 ^{**}	0,2352	Valid
X5.1	0,846 ^{**}	0,2352	Valid
X5.2	0,814 ^{**}	0,2352	Valid
X5.3	0,864 ^{**}	0,2352	Valid

Sumber: data primer diolah, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikan 0,05 adalah 0,2352. Dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan adalah valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

3.2.2 Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Y1	0,708 ^{**}	0,2352	Valid
Y2	0,684 ^{**}	0,2352	Valid
Y3	0,708 ^{**}	0,2352	Valid
Y4	0,675 ^{**}	0,2352	Valid
Y5	0,691 ^{**}	0,2352	Valid
Y6	0,505 ^{**}	0,2352	Valid
Y7	0,590 ^{**}	0,2352	Valid
Y8	0,736 ^{**}	0,2352	Valid
Y9	0,491 ^{**}	0,2352	Valid
Y10	0,699 ^{**}	0,2352	Valid
Y11	0,383 ^{**}	0,2352	Valid
Y12	0,712 ^{**}	0,2352	Valid
Y13	0,681 ^{**}	0,2352	Valid
Y14	0,637 ^{**}	0,2352	Valid
Y15	0,305 [*]	0,2352	Valid
Y16	0,735 ^{**}	0,2352	Valid
Y17	0,353 ^{**}	0,2352	Valid

Sumber: data primer diolah, 2019

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikan 0,05 adalah 0,2352. Tabel di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan tentang kinerja karyawan adalah valid, karena nilai F_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian semua butir pertanyaan angket kinerja karyawan adalah valid.

3.2.3 Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien alpha	Keterangan
1	Kemampuan berempati (X1)	0,659	Reliabel
2	Kepercayaan diri (X2)	0,855	Reliabel
3	Perilaku pengembangan citra-diri (X3)	0,801	Reliabel
4	Kepercayaan terhadap kompetensi bawahan (X4)	0,783	Reliabel
5	Penciptaan peluang bagi pengikut untuk mengalami kesuksesan (X5)	0,796	Reliabel
6	Kinerja karyawan (Y)	0,886	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2019

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan koefisien korelasi sebagaimana terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,6. Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel karena nilai koefisien alpha lebih besar dari r_{tabel} .

c. Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Tabel Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,632	0,819	Normal

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Z test* menunjukkan bahwa besarnya nilai K-S sebesar 0,632 dengan *asym Sig (2 –tailed)* 0,819 > 0,05. Berarti hal ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

3.3.2 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
X1	0,641	1,559	Tidak ada korelasi

X2	0,785	1,275	Tidak ada korelasi
X3	0,853	1,172	Tidak ada korelasi
X4	0,427	2,339	Tidak ada korelasi
X5	0,425	2,353	Tidak ada korelasi

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel tersebut menunjukkan bahwa masing-masing nilai VIF berada sekitar 1-10, demikian juga hasil nilai *tolerance* di atas 0,05-1. Dengan demikian dapat dinyatakan juga model regresi ini tidak ditemukan adanya korelasi.

3.3.3 Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
X1	0,921	Bebas Heterokedastisitas
X2	0,949	Bebas Heterokedastisitas
X3	0,923	Bebas Heterokedastisitas
X4	0,837	Bebas Heterokedastisitas
X5	0,878	Bebas Heterokedastisitas

Sumber: data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel tersebut nampak bahwa semua variabel bebas menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut bebas dari masalah heterokedastisitas.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

3.4.1 Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Konstanta	Koefisien (β)	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
X1	35,748	0,281	0,467	1,998	0,642
X2	35,748	0,984	3,346	1,998	0,001
X3	35,748	0,830	2,029	1,998	0,047
X4	35,748	-1,276	-1,857	1,998	0,068
X5	35,748	1,710	2,235	1,998	0,029

Sumber: data primer diolah, 2019

Untuk menginterpretasi hasil dari analisis tersebut, dapat diterangkan:

$$Y = 35,748 + 0,281X_1 + 0,984X_2 + 0,830X_3 + (-1,276X_4) + 1,710X_5 + e$$

4. PENUTUP

- a. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel penciptaan peluang bagi pengikut untuk mengalami kesuksesan mempunyai nilai koefisien yang paling dominan dan signifikan.
- b. Berdasarkan hasil Uji t menunjukkan sebagai berikut:
 - 1) Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan berempati terhadap kinerja karyawan.
 - 2) Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan.
 - 3) Ada pengaruh positif dan signifikan antara perilaku pengembangan citra-diri terhadap kinerja karyawan.
 - 4) Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kepercayaan terhadap kompetensi bawahan terhadap kinerja karyawan.
 - 5) Ada pengaruh positif dan signifikan antara penciptaan peluang bagi pengikut untuk mengalami kesuksesan terhadap kinerja karyawan.
- c. Berdasarkan Uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} 6,260 dengan nilai probabilitas 0,000 karena nilai probabilitas $< 0,05$ maka model fit dan dimensi-dimensi variabel kepemimpinan kharismatik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pondok Pesantren Ta'mirul Islam Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djasadi, Wasino, dan Totok Sumaryanto. 2012. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Kyai Kharismatik Dalam Memimpin Pondok Pesantren." *Journal of Educational Research and Evaluation* 1 (2). <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jere/article/view/883>.
- Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Fitriastuti, Triana. 2013. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja

- Karyawan.” *Jurnal Dinamika Manajemen* 4 (2).
<https://doi.org/10.15294/jdm.v4i2.2753>.
- Hakim, Lukman. 2015. 2017. *Perilaku Keorganisasian*. Revisi. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Qori, Hurin. 2013. “Kepemimpinan Kharismatik Versus Kepemimpinan Transformasional” 1 (2).